

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**



**Полтава
2019**

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ

**ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ,
УПРАВЛІННЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

**ПОЛТАВА
ПУЕТ
2019**

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом і економіка праці»

<i>Мусієнко Г. В.</i> Формування системи мотивації персоналу в умовах обмеженого бюджету.....	474
<i>Несен І. С.</i> Методи розвитку персоналу підприємства	479
<i>Пащенко Ю. В.</i> Деякі аспекти діяльності центрів надання адміністративних послуг.....	484
<i>Степанян К. Н.</i> Формування мотивації персоналу підприємства як складової соціально-трудових відносин.....	489
<i>Чуприна В. О.</i> Шляхи підвищення ефективності управління персоналом.....	496
<i>Уманець В. О.</i> Формування компетенцій працівників в контексті забезпечення ефективного розвитку підприємства	502

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом і економіка праці»

УДК 331.1

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОГО БЮДЖЕТУ

*Г. В. Мусієнко, магістр спеціальності Економіка освіти
програма «Управління персоналом і економіка праці»*

Л. В. Рудич, к. е. н., доцент – науковий керівник

Анотація. У всі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукування людей до неї ніколи не втрачала своєї актуальності. Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на етапах зародження суспільного виробництва. Згодом під різними назвами і з різних позицій науковці і практики почали досліджувати те, що сьогодні називається проблемою мотивації, тобто різноманітні аспекти активізації, заохочення та стимулювання. У наш час для більшості підприємств і організацій велику роль відіграє формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, а також збереження параметрів виробничих процесів у швидко змінних умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ. Багато вітчизняних підприємств працюють в умовах обмежених бюджетів. У зв'язку з цим зростає значення внеску кожного члена трудового колективу в кінцеві результати діяльності підприємства. У статті досліджуються окремі теоретичні та практичні аспекти мотивації праці персоналу. Аналізується механізми матеріальної та нематеріальної мотивації праці на підприємстві з обмеженими фінансовими можливостями, пропонуються рішення щодо її поліпшення.

Ключові слова: мотивація, мотивація персоналу, мотив, бюджет підприємства, обмежений бюджет, безтарифна оплата праці, нематеріальне стимулювання.

Abstract. Labor has always been a source of material and spiritual values, so the problem of encouraging people to it has never lost its relevance. Attempts to explain the behavior of people and to promote the motivation of work were already made at the stages of the emergence of social production. Subsequently, under different names and from different positions, scholars and practitioners began to explore what is today called the problem of motivation, that is, various aspects of activation, encouragement and stimulation. Nowadays, for the majority of enterprises and organizations, a large role is played by the formation of new economic mechanisms oriented to the market economy, as well as the preservation of the parameters of production processes in rapidly changing conditions of the external and internal environment. Many domestic companies operate under tight budgets. In this connection, the importance of the contribution of each member of the labor collective to the final results of the enterprise activity is increasing. The article explores some theoretical and practical aspects of staff motivation. The mechanisms of material and non-material motivation of work at the enterprise with limited financial capabilities are analyzed, solutions for its improvement are offered.

Key words: motivation, staff motivation, motive company budget, limited budget, non-tariff pay, intangible stimulation.

Постановка проблеми. Основна мета процесу мотивації – це одержання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Саме тому питання удосконалення мотивації праці персоналу на підприємстві є актуальним, особливо, коли мова йде про невеликі фінансові можливості та низьку конкурентоспроможність підприємства.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питанню ефективного мотивування персоналу на підприємстві присвятили свої наукові роботи як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Серед них: А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, О. Віханський, В. Сладкевич, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо,

М. Мескон, Р. Оуена, Ф. Тейлор, Г. Гант, Л. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, О. Файоль та ін.

Формулювання мети. Метою статті є аналіз стану мотивації персоналу в умовах обмеженого бюджету на прикладі ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» та розробка системи стратегічних напрямів її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів та мобілізації наявного кадрового потенціалу.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Результати діяльності людини значною мірою залежать від мотивації. Чим вищим є рівень мотивації, тим більшою є активність людини, тим більша її продуктивність праці, і тим більше зусиль вона докладає для досягнення успіху.

У практиці господарювання застосовується загальновиробнича класифікація методів мотивації: прямі економічні, непрямі економічні, соціальні [6].

За іншою класифікацією виділяють дві основні групи: методи матеріальної мотивації (грошові та не грошові) та методи нематеріальної мотивації (соціально-психологічні, творчі та «вільний час») [7].

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність. Для досягнення даної цілі на підприємстві розробляють систему мотивації, яка повинна розвивати почуття належності до конкретної організації.

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства [6].

Особливого значення функція мотивації персоналу набуває на підприємствах з обмеженим бюджетом.

Бюджет підприємства – це оперативний фінансовий план на короткостроковий період, що розробляється, як правило, в межах наступного кварталу, і відображає надходження і витрачання грошових коштів у процесі здійснення конкретних видів фінансово-господарської діяльності підприємства.

Обмежений бюджет – фінансові обмеження на витрачання грошових коштів з бюджету, які виражаються у формі гранично допустимих витрат. Бюджетні обмеження зумовлені наявністю обмеженої кількості грошових коштів підприємства [5].

На нашу думку, система мотивації персоналу в умовах обмеженого бюджету – це комплекс заходів, спрямованих на досягнення індивідуальних потреб працівників та цілей підприємства, які забезпечують креативність і професійність праці та визначаються в умовах обмеженості бюджету взаємозалежністю кількісних і якісних кінцевих результатів діяльності підприємства з індивідуальним вкладом працівника.

Аналіз економічного стану Приватного акціонерного товариства «Прилуцький хлібозавод» свідчить про ефективне використання основних засобів на підприємстві та про підвищення попиту на продукцію згідно із зростанням чистого прибутку. ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» вкладає меншу частку коштів в необоротні активи, що є характерним для виробничого підприємства. У звітному році відбулося зменшення витрат за рахунок зменшення витрат підприємства на телекомунікаційні послуги.

Кінцеві результати діяльності підприємства і особливо обсяги продукції у значній мірі залежать від стабільності персоналу. На жаль на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» за 2016–2018 роки спостерігається значний рух працівників, про що свідчить зростання коефіцієнту плинності кадрів.

Основним матеріальним стимулом до праці є заробітна плата, що безпосередньо впливає на її ефективність, та є, у більшості випадків, єдиним джерелом доходів населення.

Аналіз матеріальної мотивації персоналу на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» показує, що протягом 2016–2018 років на під-

приємстві застосовують достатньо ефективну мотивацію праці. Про це свідчить збільшення фонду оплати праці та, зокрема, збільшення фонду додаткової оплати праці у 2017–2018 роках. Також відбулося зростання середньорічного виробітку одного працівника, що вплинуло на зростання рівня середньорічної заробітної плати.

Незважаючи на окремі позитивні тенденції керівництву Прилуцького хлібозаводу необхідно удосконалювати форми мотивації на підприємстві.

На промислових підприємствах та установах в умовах обмеженого бюджету, на наш погляд, доцільно застосовувати безтарифну систему оплати праці, що чітко залежить від трудового внеску кожного працівника та являє собою його частку в заробленому усіма колективному фонді заробітної плати.

Оскільки формування системи мотивації повинно здійснюватися на засадах комплексності, система повинна включати як матеріальну, так і нематеріальну мотивацію. Стратегічним напрямом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом, що є невід’ємною для нового покоління, покоління У – міленіалів, яке активно займає свої позиції на ринку праці України.

Зараз спектр очікувань працівників значно ширший і включає не тільки гідну заробітну плату і соціальний пакет. Основною метою розробки мотиваційної системи є ефективне співвідношення матеріальної та нематеріальної мотивації. Завдання ефективного керівника – вміло поєднувати креативність та творчість працівників та гідну винагороду.

Висновки. Слід зазначити, які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології без добре підготовленого і мотивованого персоналу високої ефективності роботи не досягнути. Стало очевидним, що мотивація праці зайняла важливе місце серед завдань, що в сучасних умовах постали перед керівниками різного рівня. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкості функціонування підприємства.

Список використаних інформаційних джерел

1. Про Державний бюджет України на 2016 рік [Електронний ресурс]: Закон України станом на 31 бер. 2016 р., № 1063-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-19> (дата звернення: 19.10.19). – Назва з екрана.
2. Про Державний бюджет України на 2017 рік [Електронний ресурс]: Закон України станом на 21 лют. 2017 р., № 1860-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1801-19> (дата звернення: 19.10.19). – Назва з екрана.
3. Про Державний бюджет України на 2018 рік [Електронний ресурс]: Закон України станом на 13 лип. 2018 р., № 2513-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19/ed20181013> (дата звернення: 19.10.19). – Назва з екрана.
4. Грузіна І. А. Аналіз системи мотивації праці персоналу (на прикладі промислового підприємства) / І. А. Грузіна // Коммунальное хозяйство городов. Серия «Экономические науки». – Киев : Изд-во «Техніка», 2011. – № 98. – С. 357–363.
5. Костишина Т. А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава, 2004. – 191 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 345 с.
7. Шапиро С. А. Мотивация персонала / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 150 с.

УДК 330.

МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***І. С. Несен, магістр спеціальності Економіки освіти
програма «Управління персоналу та економіка праці»***

Л. В. Рудич, к. е. н, доцент – науковий керівник

Анотація. У статті проаналізовано сутність та зміст поняття розвиток персоналу. Запропоновано визначення розвитку персо-